

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023).

2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para ahli

Menurut Pasla, B. N. (2023) para ahli mempunyai pandangan masing-masing terkait pengertian budaya organisasi, berikut penjelasannya:

1. Edgar Schein

Seorang ahli dalam bidang budaya organisasi, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

2. Denison

Denison menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

3. Kotter dan Heskett

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari kepercayaan, norma, sikap, dan praktik-praktik yang melekat pada suatu organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain.

4. Peters dan Waterman

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari nilai-nilai, tradisi, dan keyakinan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut bekerja dan mencapai tujuannya.

5. Deal dan Kennedy

Deal dan Kennedy menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan dari keyakinan, norma, dan tradisi yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku dan mencapai tujuannya.

2.1.3 Teori Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

1. Teori Sistem Budaya Organisasi (Edgar Schein)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu tingkat simbol, tingkat perilaku, dan tingkat keyakinan. Tingkat simbol meliputi simbol-simbol yang digunakan oleh organisasi, tingkat perilaku meliputi cara-cara organisasi dalam menyelesaikan masalah, dan tingkat keyakinan meliputi keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi.

2. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Hasil (Dennison)

Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan budaya organisasi yang berorientasi pada proses. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil lebih menitikberatkan pada hasil yang diharapkan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada proses lebih menitikberatkan pada proses yang dilalui untuk mencapai hasil.

3. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Adaptasi (Kotter dan Heskett)

Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi, budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan. Budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi lebih menitikberatkan pada kestabilan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan lebih menitikberatkan pada kekuatan.

4. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Nilai-Nilai (Peters dan Waterman)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh nilai-nilai yang kuat, seperti integritas, profesionalisme, dan komitmen.

5. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Keyakinan (Deal dan Kennedy)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh keyakinan yang kuat dari anggota organisasi, seperti keyakinan dalam visi dan misi organisasi, keyakinan dalam tujuan organisasi, dan keyakinan dalam nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi. Teori ini menekankan bahwa keyakinan yang kuat dari anggota organisasi akan membuat mereka lebih berdedikasi dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas

Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.

2. Menciptakan kesatuan

Budaya organisasi menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi

Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.

4. Menyediakan dukungan

Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.

5. Memfasilitasi pengambilan keputusan

Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.

6. Menyediakan stabilitas

Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan

Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

2.1.5 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif

Budaya organisasi yang konservatif menitikberatkan pada kestabilan, kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.

2. Budaya organisasi yang liberal

Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.

3. Budaya organisasi yang kompetitif

Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.

4. Budaya organisasi yang kolaboratif

Budaya organisasi yang kolaboratif menitikberatkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi yang klasik

Budaya organisasi yang klasik menitikberatkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

Budaya organisasi yang inovatif menitikberatkan pada kreativitas, ide-ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang hibrid

Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda. Beberapa contoh yang bisa ditemukan adalah perusahaan yang memiliki budaya kompetitif dan inovatif, atau budaya kolaboratif dan klasik.

2.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, S. (2019) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Mulyadi, 2015).

Menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berikut penjelasannya:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar

yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yuliantari (2020) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, dan penerangan. Diantaranya sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya. Dalam melakukan suatu penilaian kinerja tentunya harus dilakukan subjektif mungkin dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja.

Menurut Wijonarko et al (2022) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2 Tujuan Kinerja

Menurut Wijonarko et al (2022) tujuan dari kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Wahjono S. I. (2020) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Mutu, kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.
3. Waktu (standar waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan standar waktu normal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Artinya terdapat standar waktu pekerjaan minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Fokus dan penekanan biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan.
5. Penyeliaan dan pengawasan, maka setiap pekerjaan yang dijalankan akan menghasilkan kinerja standar atau kinerja yang berkualitas baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Muhammad Agung Baiquni, Apriatni Endang Prihatini (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>eksplanatory research</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik

		Media Nusantara Tribun Jateng		secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja.
2	Diah Pranitasari, Cici Bela Saputri (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.
3	Siti Duriyatus Solehah (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

		PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.
4	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kausal <i>research</i> .	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya
5	FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, Fidellis Wato Tholok (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kualitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial

		Mutiara Nusantara Globalindo)		(sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Nusantara Global
6	Diah Pralitasari, Lilik Trianah, Muhammad Taufik (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Century21 Jakarta
7	Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhana,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat

	Noer Choidah (2021)	Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo		berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo.
8	Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Citra Buana Prakarsa)	Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Citra Buana Prakarsa).
9	Siswanto Wijaya Putra (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi,	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi,

		Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil		budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.
10	Rio Victor Billygraham Tutu, William Agustinus Areros, Joula Jety Rogahang (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra internasional Daihatsu Cabang Manado.

11	Mahir Pradana, Anita Silvianita, Syarifuddin, Renaldi (2022)	<i>The Implication Of Digital Organisational Culture On Firm Performance in Indonesia BUMN</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>mutiple konstruksi</i> .	Penelitian ini menyimpulkan budaya organisasi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan strategi dan kinerja digital
12	Jina Kim, Hye-Sun Jung (2022)	<i>The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.	Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif antara peningkatan kinerja karyawan dan budaya organisasi.
13	Veronika Agustini Srimulyani, Yustinus Budi Hermanto (2022)	<i>Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1).kepemimpinan yang kredibel mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi

		<i>hospitals in East Java, Indonesia</i>		2).budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja 3). budaya organisasi adalah mediator sempurna pengaruh kepemimpinan yang kredibel terhadap keterlibatan kerja.
14	Aastha Tripathi, Prateek Kalia (2022)	<i>Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan ketangkasan belajar mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi. Selain itu, ketangkasan belajar

		<i>learning agility and organisational innovation</i>		berkorelasi signifikan dengan kinerja organisasi. Ketangkasan belajar dan inovasi organisasi memiliki peran mediasi serial dalam efek tidak langsung dari dukungan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
15	Norra AlShehhi, Fatima AlZaabi, Mohammed Alnahhal, Ahmad Syakhrieh, Mosab I. Tabash (2021)	<i>The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja, dan hubungan ini semakin kuat dengan kepuasan kerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan karena budaya organisasi merupakan seperangkat pemahaman penting yang berkembang dalam sebuah organisasi, yang dipatuhi, diyakini dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi memuat aturan, nilai, norma dan sikap-sikap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditampilkan karyawan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil Pralitasari, D., Triana, L., & Taufik, M. (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Solehah, S. D. 2021) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. begitu juga menurut (Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. 2016) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh pernyataan (Kim, J., & Jung, H.-S. 2022) dan (Putra, S. W. 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sarana dan prasarana dapat membantu dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan tertata dengan baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja dan dapat membuat konsentrasi kerja karyawan meningkat serta dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga produktivitas kinerja perusahaan meningkat. Hal ini mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solehah, S. D. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan artinya apabila lingkungan kerja kualitas sarana dan prasarana semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila sarana dan prasarana lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Dan menurut Ningrum, A. R, Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh pernyataan (Marpaung, A. P., & Darmawan, A. 2022), (Baribin, D. P., & Saputri, C. B. 2020), (Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. 2022) dan (Tripathi, A., & Kalia, P. 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, karena budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja, lingkungan yang baik akan membuat seorang karyawan betah, nyaman, dan menghasilkan kinerja yang baik.

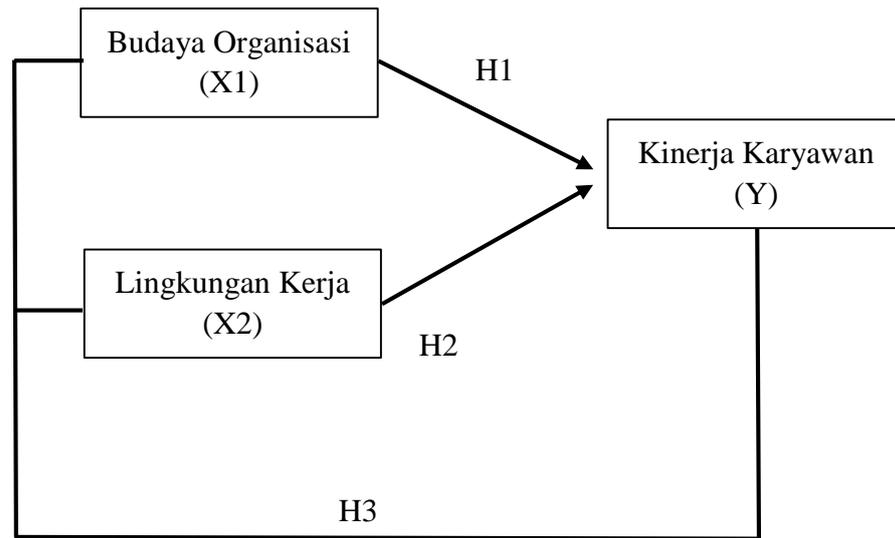
Hasil penelitian yang dilakukan Putra, S. W. (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh pernyataan (Solehah, S. D. 2021), (Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. 2020) dan (Kim, J., & Jung, H.-S. 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H3: Budaya organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian